

*А. И. Каранкевич, В. А. Барташ, О. О. Ермалович*  
*A. I. Karankevich, V. A. Bartash, O. O. Ermalovich*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ ФИЗИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА  
СОТРУДНИКОВ МИЛИЦИИ  
ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**  
**PROFESSIONALLY SIGNIFICANT PHYSICAL QUALITIES  
OF THE OFFICERS OF THE MILITIA  
OF PUBLIC SECURITY**

*Аннотация.* На основании проведенных профессиографических исследований в статье рассматривается значимость профессионально важных физических качеств, проявляемых сотрудниками органов внутренних дел при пресечении противоправных действий со стороны правонарушителей.

*Summary.* The article deals with the importance of professionally important physical qualities of the law enforcement officers in their work relating to the prevention of unlawful acts on the basis of profессиography research.

*Ключевые слова:* профессионально важные физические качества, профессиография, экстремальные условия деятельности, профессионально-прикладная физическая подготовка.

*Keywords:* professionally significant physical qualities, profессиography, extreme conditions activities, professional applied physical training.

Проблемы профессиональной ориентации, пригодности и совершенствования индивида в профессии являются достаточно актуальными во всех сферах трудовой деятельности. В этом перечне особое место занимают вопросы профессиональной пригодности в профессиях, связанных с высокой степенью риска для жизни и здоровья, осознанной ответственностью за результаты выполняемых профессиональных задач (прежде всего это профессии, находящиеся под юрисдикцией силовых структур). Практика показывает, что для обеспечения высокой эффективности деятельности сотрудников данных структур и продления их профессионального долголетия требуется дальнейшая разработка и совершенствование методик пролонгированного отбора специалистов и их профессионально-прикладной физической подготовки, направленной на формирование профессионально важных качеств и навыков, необходимых для высокоэффективной служебной деятельности.

Степень разработанности проблемы. Экстремальность профессиональной деятельности сотрудников милиции общественной безопасности дополняется

эмоциональным и интеллектуальным напряжением выше допустимых норм, необходимостью решения сложных и ответственных задач с повышенной ответственностью за их результаты. С другой стороны, описываемые «фоновые» условия сопровождаются стрессовыми ситуациями, которые возникают при необходимости противодействия и силового задержания правонарушителей.

Недостаточно высокая эффективность действий сотрудников в подобных экстремальных ситуациях объясняется низким уровнем физической (двигательной) подготовленности и недостаточным уровнем сформированности профессионально значимых двигательных умений и навыков. Многочисленные попытки решения указанных проблем не имеют до настоящего времени должного практического эффекта, что во многом объясняется обобщенностью планируемых воздействий либо их односторонностью. В этой связи видится актуальным изучение требований, которые диктуются профессиональной деятельностью к личным качествам и психофизиологическим способностям сотрудника. Подобного рода исследования ранее проводились в сфере военно-профессиональной деятельности, в результате которых для отдельных военных специальностей были разработаны «модели специалиста», «модели деятельности» специалиста, «модели личности» специалиста, «модели» подготовки специалиста [1]. Несмотря на определенную дискуссионность данного подхода, равно как и самого понятия «модель специалиста», его рассмотрение в контексте «отбор – подготовка – готовность» видится достаточно актуальным. Модель действующего специалиста и его готовность (профессиональная компетентность) к решению служебных задач должна в этом случае являться ключевым направлением исследовательской работы, а также исходным пунктом для выбора методов, порядка и последовательности проведения профессионального отбора.

Деятельность военного специалиста может быть описана по одной из трех моделей: нормативной, экспертивной и эмпирической [1, 2]:

- *нормативная* модель военной специальности имеет различные формы, но обязательно должна содержать юридически закрепленные в законах, приказах, инструкциях, наставлениях и руководствах характеристики нормативной модели;
- *экспертивная* модель представляет собой совокупное мнение о воинской деятельности компетентных экспертов (данная модель составляется путем сбора мнений конкретных специалистов, что предполагает некоторую субъективность конечного результата);
- *эмпирическая* модель представляет собой описание требований к индивидуальным качествам специалиста, составленное на основе диагностических данных о деятельности наиболее успешных специалистов.

На основе названных моделей создается *оптимальная модель*. Она должна включать нормативное описание профессии, а также экспертивную, и эмпирическую часть.

Накопленный к настоящему времени опыт профессиографической работы [1, 2, 3] позволяет рекомендовать ее проведение в определенной последовательности, с выделением ряда самостоятельных этапов. При этом, с учетом поставленных целей и исследовательских задач, могут использоваться различные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.

В настоящем исследовании мы основывались на технологии «модульного подхода» в интерпретации А.К. Марковой [4]. Предлагаемый «задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию означает, что в состав модуля входит соединение не просто отдельного профессионального действия и желательного качества, а сочетание определенной задачи и связанного с ней профессионально важного качества (далее – ПВК), без должного уровня развития которого невозможно решить эту задачу.

Методы и организация исследования. Профессиографические исследования проводились на базе Могилевского высшего колледжа МВД Республики Беларусь в 2012/2013 учебном году. Респондентами были избраны сотрудники, относящиеся к категории милиции общественной безопасности: милиционеры строевых подразделений патрульно-постовой службы милиции (n=39), участковые инспектора милиции (n=11). Категории сотрудников были распределены на 4 подгруппы в соответствии со стажем служебной деятельности (А – «1–5 лет», Б – «6–10 лет», В – «11–15 лет», Г – «свыше 15 лет»).

Анкетирование проводилось на основе проекта единой номенклатуры профессионально важных качеств специалистов гражданской и военной сфер [5]. Данная анкета позволяет оценивать значимость профессионально важных качеств специалистов военно-профессиональной деятельности и включала следующие модули: ценностно-побудительные качества личности; регуляторные качества личности; общие операциональные качества; качества энергопластического потенциала индивида; морфологические качества индивида. Дополнительно в анкету включен раздел, связанный с оценкой двигательнo-координационных способностей.

В настоящей статье приведены результаты опроса респондентов о значимости отдельных физических качеств, проявляемых сотрудниками органов внутренних дел (вышеуказанной категории) при пресечении противоправных действий и выполнении силового задержания правонарушителей. Оценивались четыре группы физических качеств (сила, скорость, выносливость, координация), традиционно выделяемые в специальной литературе [6].

Результаты исследований. Полученные результаты (рис. 1–4) свидетельствуют о наличии определенных тенденций, характеризующих мнение респондентов.

*Силовые способности* (рис. 1). Сотрудники, имеющие стаж служебной деятельности от 1 года до 5 лет, считают, что высокий уровень развития силовых способностей крайне необходим (41,8 %) или необходим сотруднику (54,3 %) при решении задач по задержанию и противодействию правонарушителю. С увеличением профессионального стажа респонденты более взвешенно оценивают значимость высокого уровня развития силовых способностей. В частности, только 23,4 % (стаж 6–10 лет), 39,5 % (стаж 11–15 лет) и 57,3 % (стаж свыше 15 лет) респондентов указали, что высокий уровень крайне необходим сотруднику, в то же время 49,9 %, 47,7 % и 35,7 % (соответственно указанным выше группам) считают это качество необходимым. На относительно низкую значимость данного качества для эффективного решения задач по задержанию правонарушителя указало 3,9 % респондентов, имеющих стаж до 5 лет, однако у более опытных сотрудников эти показатели выражены в большей степени: 26,7 % (стаж 6–10 лет), 12,8 % (стаж 11–15 лет) и 7,0 % (стаж свыше 15 лет).

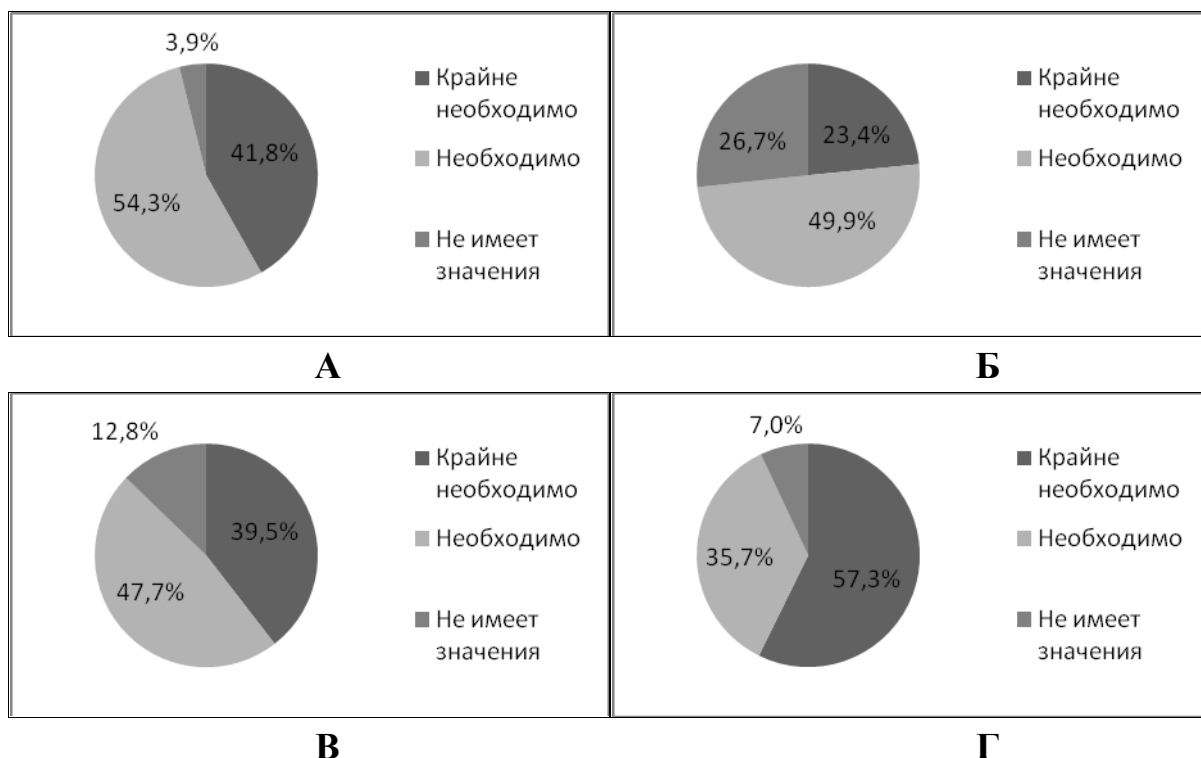
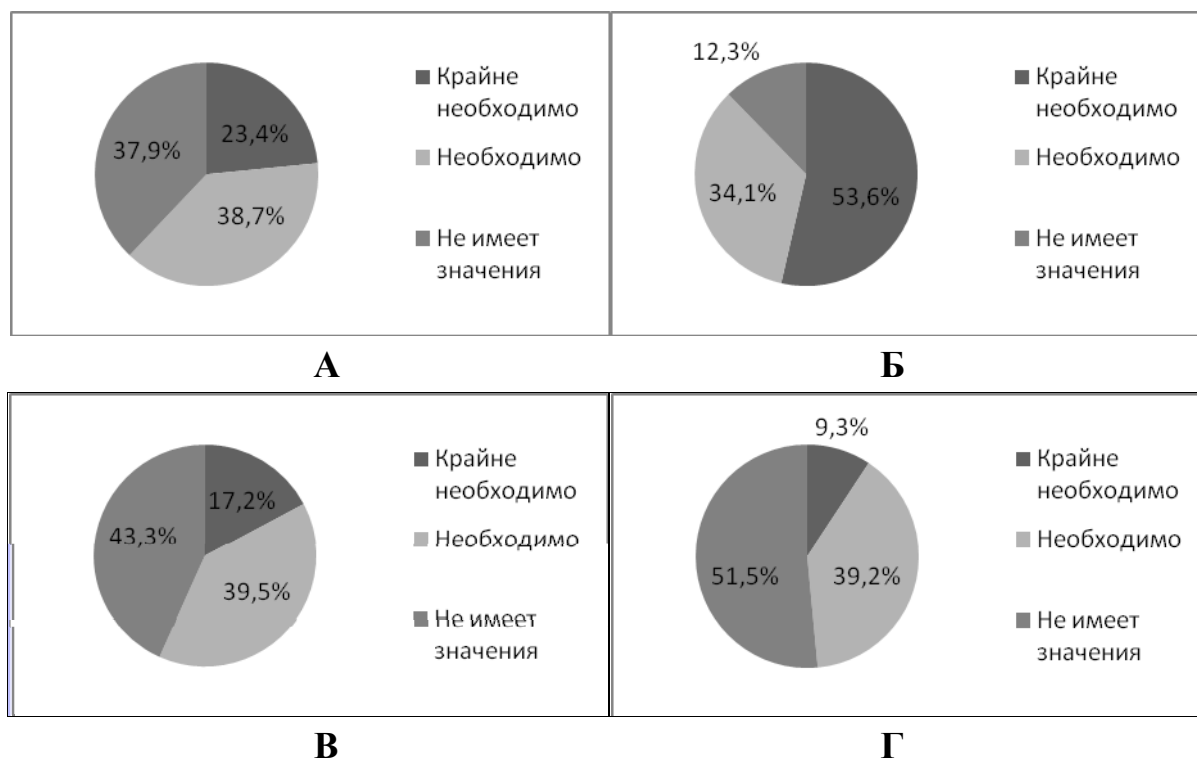


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Необходимо ли сотруднику иметь высокие показатели силовых способностей для выполнения задач по силовому задержанию правонарушителя»

Условные обозначения: А – стаж служебно-профессиональной деятельности 1–5 лет; Б – стаж служебно-профессиональной деятельности 6–10 лет; В – стаж служебно-профессиональной деятельности 11–15 лет; Г – стаж служебно-профессиональной деятельности свыше 15 лет.

Таким образом, можно утверждать, что сотрудники, имеющие относительно меньший стаж служебной деятельности, придают более высокую значимость силовым способностям, что свидетельствует о переоценке значимости силового компонента в ситуациях, связанных с задержанием правонарушителя. Как было установлено ранее [7], причина такого мнения основана на ложном представлении о способах силового задержания, а также относительно низким уровнем специальной подготовленности респондентов.

*Скоростные способности* (рис. 2). Выявлено, что вне зависимости от стажа служебной деятельности большинство респондентов указало на относительно более низкую значимость уровня развития скоростных качеств у сотрудника при противодействии правонарушителю по сравнению с силовыми качествами. Наибольшая разница зафиксирована при сравнении показателей в графе «крайне необходимо» (соответственно на 23,4 %, 53,6 %, 17,2 % и 9,3 % меньше). Тем не менее можно утверждать, что приведенные показатели скорее свидетельствуют о более взвешенной оценке значимости данного физического качества для сотрудника, нежели о его «бесполезности».



**Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Необходимо ли сотруднику иметь высокие показатели скоростных способностей для выполнения задач по силовому задержанию правонарушителя»**

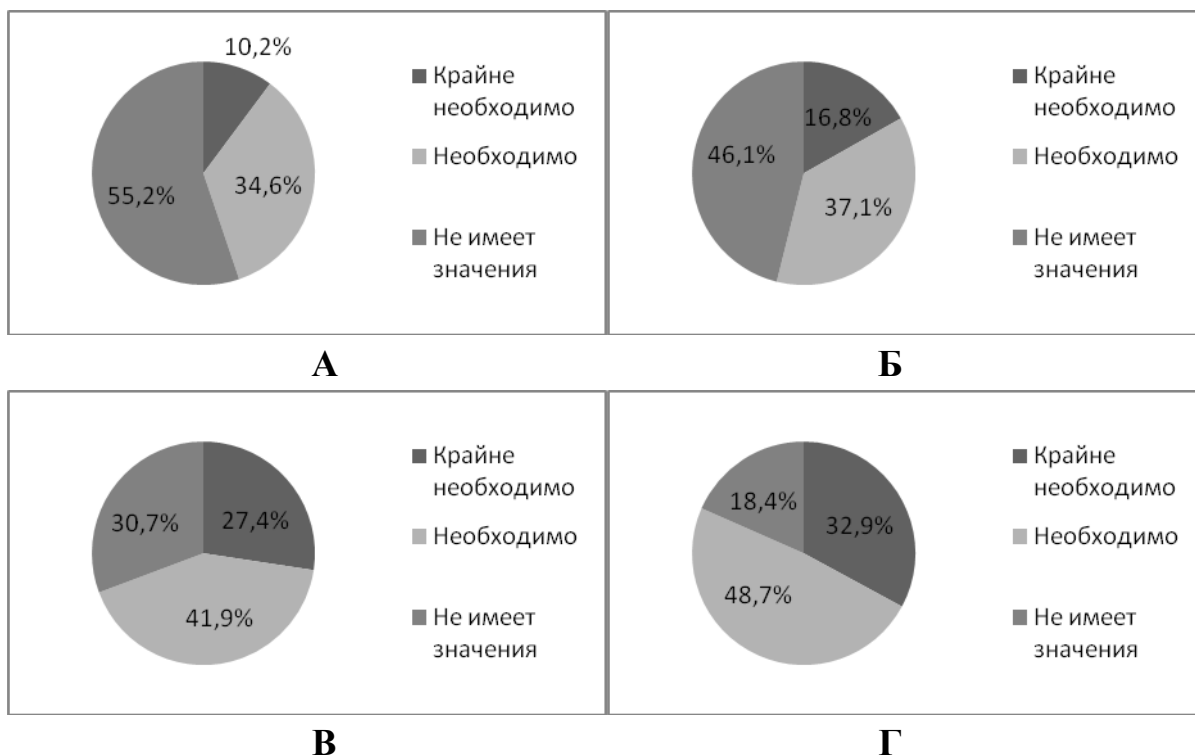
Условные обозначения: А – стаж служебно-профессиональной деятельности 1–5 лет; Б – стаж служебно-профессиональной деятельности 6–10 лет; В – стаж служебно-профессиональной деятельности 11–15 лет; Г – стаж служебно-профессиональной деятельности свыше 15 лет.

Следует отметить, что наибольшее число респондентов, указавших на относительно низкое значение данного качества, было выявлено в группах наиболее опытных сотрудников (43,3 % и 51,5 %). Можно предположить, что опытные сотрудники в данном случае основываются на личном профессиональном опыте и уверенности в том, что недостаточная скорость двигательных реакций может компенсироваться способностью к прогнозированию ситуации и возможностью выполнения упреждающих действий (т. е. своего рода тактическим мышлением).

*Выносливость* (рис. 3). В данном модуле вопросов рассматривалась специальная выносливость, проявляемая при силовом задержании правонарушителей [6]. На необходимость высокого уровня развития выносливости указало примерно равное количество респондентов из выделенных нами групп (соответственно 10,2 %, 16,8 %, 27,4 %, 32,9 %). Однако более опытные сотрудники придают этому качеству относительно большее значение (так считают 32,9 % респондентов в группе со стажем работы свыше 15 лет, при этом только 10,2 % молодых сотрудников указывает, что это качество крайне необходимо). Этот вывод также отслеживается в ответах респондентов, указавших на низкую значимость для сотрудника выносливости (так считают 55,2 % сотрудников, имеющих служебный стаж до 5 лет и только 18,4 %, представляющих группу со стажем свыше 15 лет).

Условные обозначения: А – стаж служебно-профессиональной деятельности 1–5 лет; Б – стаж служебно-профессиональной деятельности 6–10 лет; В – стаж служебно-профессиональной деятельности 11–15 лет; Г – стаж служебно-профессиональной деятельности свыше 15 лет.

При анализе полученных результатов следует критично подходить к субъективному опыту респондентов, т. к. роль функциональных возможностей индивида (в частности уровня развития выносливости) при выполнении задержания во многом взаимосвязана с уровнем специальной подготовленности сотрудника (и зависит от него). При достаточно высоком уровне владения приемами задержания роль выносливости (в принципе любого из ее структурных компонентов) не будет столь значительной, в отличие от физической работоспособности, требования к которой продиктованы длительностью и общей напряженностью служебного времени.

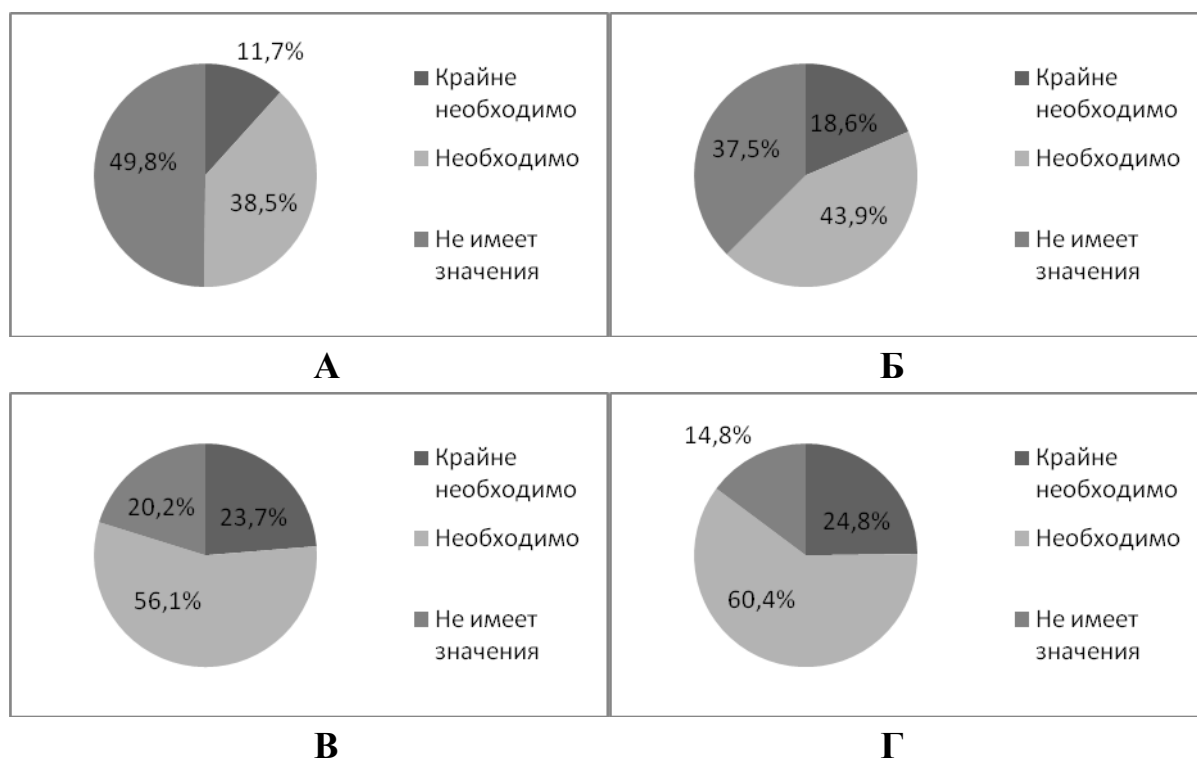


**Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Необходимо ли сотруднику иметь высокие показатели выносливости для выполнения задач по силовому задержанию правонарушителя»**

*Координация* (рис. 4). Степень развития координационных способностей (далее – КС) во многом определяет эффективность деятельности сотрудника органов внутренних дел в ситуациях, связанных с задержанием правонарушителя (по сути это двигательная деятельность при быстро изменяющихся внешних обстоятельствах). Оценивая роль КС в этом плане, на наш взгляд, важно учитывать один из постулатов Н.А. Бернштейна, в котором указывается, что координация определяется не по собственно характеристикам двигательных умений и навыков, а исключительно по степени их соответствия внешней ситуации, способности «двигательно выйти» из нее.

В исследованиях, проведенных нами ранее, показано, что ведущими специфическими координационными проявлениями у сотрудников спецподразделений являются: способность к приспособлению и перестроению двигательных действий, способность к ориентированию (при оперативном решении двигательных задач), способность к быстрому согласованию (быстрота реагирования на движущийся объект), способность к дифференцированию параметров движений. К фоновым компонентам относятся: способность к равновесию и вестибулярная устойчивость. По данным литературы, к фоновым компонентам можно также относить способность к ритму и способность к мышечному расслаблению [5]. Учитывая вышеизложенное, при анкетировании сотрудников вопро-

сы были структурированы таким образом, чтобы в первую очередь была дана оценка значимости ведущих КС.



**Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Необходимо ли сотруднику иметь высокие показатели координационных способностей для выполнения задач по силовому задержанию правонарушителя»**

Условные обозначения: А – стаж служебно-профессиональной деятельности 1–5 лет; Б – стаж служебно-профессиональной деятельности 6–10 лет; В – стаж служебно-профессиональной деятельности 11–15 лет; Г – стаж служебно-профессиональной деятельности свыше 15 лет.

Подавляющее большинство опрошенных респондентов считает, что высокий уровень развития КС необходим сотруднику органов внутренних дел. При этом наблюдается достаточно выраженная тенденция более высокой значимости этой двигательной способности в ответах сотрудников, имеющих стаж работы свыше 10 лет. В частности, 24,8 % респондентов группы со стажем работы свыше 15 лет указали, что высокий уровень развития КС «крайне необходимо» или «необходимо» (60,4 %) сотруднику. В то же время 49,8 % сотрудников, имеющих стаж служебной деятельности 1–5 лет, считают, что уровень развития КС не является определяющим. Данное обстоятельство позволяет предположить, что мнение молодых сотрудников основано на недостаточном опыте действий в ситуациях, требующих экспромтного принятия решений и их убежденности в том, что возникающие задачи по задержанию правонарушителя могут быть решены преимущественно за счет силового компонента.



Проведенные исследования показали, что сотрудники, относящиеся к категории милиции общественной безопасности, придают достаточное значение показателям, характеризующим уровень их физической подготовленности. При оценке роли отдельных физических качеств (двигательных способностей), проявляемых при пресечении противоправных действий и выполнении силового задержания правонарушителя, выявлены определенные тенденции, определяемые преимущественно стажем служебной деятельности и возрастными особенностями исследуемого контингента. Выявленные особенности необходимо учитывать при планировании процесса профессионально-прикладной физической подготовки сотрудников указанной категории.

### **Библиографический список**

1. Военная физиология : учебник / под общей ред. А.Г. Караяни, Ю.Г. Сулимова. – М. : Военный университет, 2004. – 276 с.
2. Гаврилов, В.Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / В.Е. Гаврилов // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 111–117.
3. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов высш. пед. уч. заведений / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
4. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
5. Проект единой классификации профессий гражданской и военной сфер деятельности и номенклатуры профессионально важных качеств специалистов / Г.М. Заракowski [и др.] // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. – 2004. – № 2. – С. 19–31.
6. Матвеев, Л.П. Теория и методика физической культуры : учебник для ИФК / Л.П. Матвеев. – М. : ФиС, 1991. – С. 14–21.
7. Каранкевич, А.И. Экспертная оценка профессионально важных физических качеств сотрудников подразделений ГАИ МВД Республики Беларусь / А.И. Каранкевич, В.А. Барташ, О.О. Ермалович // Актуальные проблемы огневой, тактико-специальной и профессионально-прикладной физической подготовки : сб. материалов Междунар. науч.-метод. конф., Могилев, 23 ноября 2012 г. / Могилев. высш. колледж МВД Респ. Беларусь ; под ред. Г.Л. Колесника. – Могилев : МГУ имени А.А. Кулешова, 2013. – С. 3–11.